

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, dan kreatifitas mereka kepada perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Salah satu tujuan perusahaan adalah ingin menjadikan perusahaan tersebut sebagai perusahaan yang dapat menjaga keberlangsungannya, tentunya dengan mampu bersaing sampai waktu yang lama. Apalagi dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

Karyawan dengan perusahaan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena Dengan semakin berkembangnya kedudukan Karyawan yang ada dalam perusahaan, sebaiknya perusahaan memberikan jaminan yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan. Dimaksudkan agar karyawan dapat memberikan pengaruh yang besar kepada perusahaan dengan memanfaatkan skill yang mereka miliki untuk dapat berpacu dalam kompetisi dengan memberikan prestasi kepada perusahaan demi kelancaran proses produksi dan jalannya perusahaan. Melihat begitu bergunanya karyawan didalam perusahaan, sebaiknya perusahaan memberi

perhatian yang lebih kepada karyawan (Fernando & Susanti, 2019). Keberhasilan perusahaan nampak pada prestasi kerja karyawannya dengan memaksimalkan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan. Namun ada banyak karyawan yang kurang dapat memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, misalnya dengan melalui semangat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Untuk meningkatkan keterampilan kerja, termasuk melakukan bimbingan pada pekerja dan meberlakukan training bagi karyawan (Gomez, 2009).

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan (Purwanto, 2010). Dalam kehidupan perusahaan semangat kerja juga dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Mengapa semangat kerja perlu mendapatkan perhatian karena semangat kerja yang tinggi membuat pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi tingkat absensi karena malas dan membuat karyawan merasa betah bekerja.

Selain itu kualitas kerja di perlukan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. (Mangkunegara, 2011) mendefinisikan kualitas kerja adalah ukuran

seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi di atas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Dengan menurunnya kualitas kerja seorang karyawan maka akan berdampak dengan menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri.

PT. Bumi Pasir Putih merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor minuman ringan di wilayah Palembang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan dengan kapasitas produksi sebanyak 10 juta liter/tahun. Prestasi kerja merupakan hal penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan semangat para karyawannya, terutama bagi seorang pimpinan bagaimana harus memberikan semangat kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang baik maka dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Hubungan yang harmonis antar karyawan, saling memberikan motivasi antar karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya semangat kerja dan kualitas kerja maka dapat berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan

selain itu juga dapat naiknya produktivitas karyawan tersebut. Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlunya perusahaan dalam melakukan evaluasi untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan merupakan bagi yang penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan, dimana tenaga kerja sangat mendukung maju mundurnya perkembangan perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan benar-benar memperhatikan kualitas sumberdaya karyawan dalam proses bekerja. Dengan demikian karyawan memiliki kualitas yang dapat mendukung produktivitas kerja yang tinggi, maka sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang ditentukan olehnya. Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri di dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Penilaian nilai kinerja dan predikat kerja karyawan di PT. Bumi Pasir Putih sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Bumi Pasir Putih tahun 2019-2021

| Tahun | Nilai | | | |
|-------|-------------|---------|---------|---------|
| | Sangat Baik | Baik | Cukup | Rendah |
| | (90-100) | (80-89) | (70-79) | (60-69) |
| 2019 | 49 | 43 | 15 | 3 |
| 2020 | 48 | 35 | 18 | 5 |
| 2021 | 77 | 32 | 14 | 4 |

Sumber :PT.Bumi Pasir Putih

Pada tabel 1.1 merupakan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Bumi Pasir Putih tahun 2019-2021 dapat di lihat bahwa setiap tahun akan adanya penambahan maupun pengurangan karyawan hal ini disebabkan oleh *Labour Turn Over* atau keluar masuknya karyawan yang dapat disebabkan kurang nyamannya karyawan terhadap lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan berkurangnya gairah kerja, disamping itu lingkungan yang tidak baik dapat menurunnya produktivitas kerja. Selain itu hubungan antar karyawan juga dapat mempengaruhi semangat kerja itu sendiri dimana hubungan yang kurang harmonis antar karyawan dapat mengakibatkan terganggunya stabilitas perusahaan itu sendiri. Hal inilah yang dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja dan menurunnya kualitas kerja karyawan yang dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan prestasi karyawan yang lebih baik. Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengaruh Semangat Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Bumi Pasir Putih".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja terhadap prestasi di PT Bumi Pasir

Putih?

2. Bagaimana pengaruh Kualitas Kerja terhadap prestasi di PT Bumi Pasir Putih?
3. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja dan Kualitas Kerja terhadap prestasi di PT Bumi Pasir Putih?

1.3 Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diungkapkan, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja.

1.4 Manfaat

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi peneliti, melainkan juga bagi pihak perusahaan, bagi pembaca dan pihak akademik atau peneliti selanjutnya.

1. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh ke dalam dunia kerja nantinya.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat

digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan baik bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi serta wawasan.
4. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kontribusi dalam pengembangan teori dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja di PT Bumi pasir putih.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka konseptual dan teoritis, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang jadwal penelitian, data penelitian, definisi operasional variable yang digunakan, konsep dan metode penelitian yang digunakan, metode pengumpulan data, teknik analisis data dalam penelitian.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang dilakukan di PT Bumi Pasir Putih berdasarkan teori yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan agar penelitian ini akan lebih baik lagi.

